



Aan: Zijne excellentie de heer mr. I.W. Opstelten
Ministerie van Veiligheid en Justitie
Postbus 20301
2500 EA Den Haag

Dg Pol.

Datum: 29 september 2012

Onderwerp: Reactie COR i.o. op het Inrichtingsplan Nationale Politie

Geachte heer Opstelten,

In navolging op uw brieven d.d. 25 juni 2012 en 18 juli 2012 betreffende uw consultatie m.b.t. het concept Inrichtings- en Realisatieplan Nationale Politie (NP) en in aansluiting op onze brieven d.d. 4 november 2011 (reactie op het Ontwerpplan) en 16 juli 2012 geeft de Centrale Ondernemingsraad i.o. (hierna aangeduid als COR) als een van de te consulteren partijen thans een inhoudelijke reactie op het concept inrichtingsplan, versie 1.3 en het realisatieplan NP. In dit kader verwijzen wij ook graag naar onze brief van 16 juli 2012.

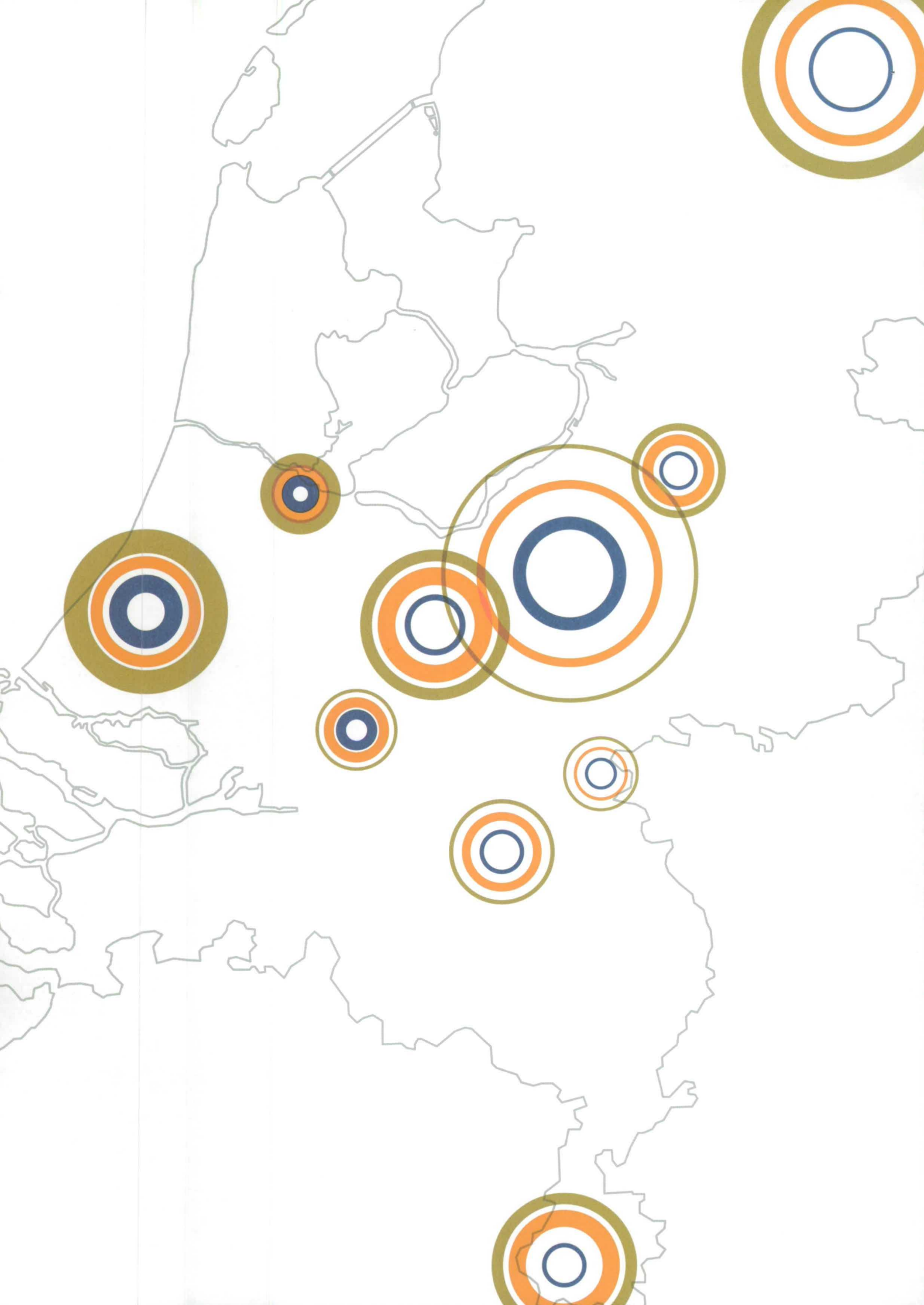
In onze brief van 16 juli 2012 heeft de COR, vooruitlopende op een inhoudelijke reactie op het inrichtingsplan, in uw richting zijn zorgen uitgesproken m.b.t. een aantal, eerder door hem aangedragen zaken. Deze zorgen over het behalen van de doelstellingen met de vorming van de NP is naar zijn oordeel eerder versterkt dan verzwakt. De lokale ondernemingsraden delen deze zorg.

Het betreft hier een formele reactie op hoofdlijnen en waarbij de COR zich het recht voorbehoud om daar later bij de formele advisering op terug te komen.

1) **Gevolgd proces:**

De COR heeft de lokale ondernemingsraden geraadpleegd. Deze opmerkingen zijn in de eigen beraadslaging van de COR van 21 september 2012 meegenomen en heeft geleid tot onderstaande reactie. Daarbij is getoetst aan de doelstellingen van de NP in die zin of deze voldoende duidelijk zijn in de context van consistentie op de missie, visie en (strategische) doelstellingen, visie COR op medewerkerparticipatie en de reactie van de COR op het ontwerpplan. De focus van de COR ligt in deze fase van het proces op beïnvloeding i.c. het afgeven van een boodschap met verwonderpunten (kansen en bedreigingen) alvorens er een definitieve versie van de beide plannen komt. In het gevolgde proces heeft de COR zich vooral gericht op de "wat en waarom vraag".

De COR adviseert overigens om ook de ketenpartners, zoals jeugdzorg, te betrekken bij de ontwikkelingen van de Nationale Politie, immers de reorganisatie van de politie naar een Nationaal bestel raakt wellicht ook de bedrijfsvoering van deze organisaties.



2) **Reactie op hoofdlijnen:**

Gelet op deze informele fase in het proces is gekozen om nu een boodschap met verwonderpunten af te geven. Gesproken kan worden van een zogenaamde winstwaarschuwing. Bij een formele WOR adviesaanvraag zou op grond van de onderliggende stukken deze winstwaarschuwing kunnen leiden tot een negatief advies, waarbij de aspecten genoemd in deze brief kunnen worden beschouwd als voorwaarden om een (eventueel) negatief oordeel om te buigen naar een positief advies.

3) **Reactie COR:**

Door een tijdslimiet te stellen, is het inrichtingsplan en het realisatieplan vanuit de ontwerpmodus (top-down) geschreven en heeft nauwelijks overleg plaatsgevonden met de werkvloer. U kunt zich afvragen hoeveel draagvlak dit oplevert bij de professionele politiemedewerker. De COR zal bij zijn formele advisering toetsen in hoeverre werknemers betrokken zijn geweest bij het opstellen van de plannen. Het is immers vanuit uw visie en de COR visie van belang dat de medewerker invloed heeft op de inrichting. Verder acht de COR het van belang dat alle bevoegde medezeggenschapsorganen bij de verdere inrichting en realisatie van de Nationale Politie nadrukkelijk worden betrokken en met hem/hen het overleg wordt gevoerd door handelingsbevoegde personen.

4) **Randvoorwaardelijke aspecten:**

Naar het oordeel van de COR zijn de navolgende punten randvoorwaardelijk voor het realiseren van de doelstellingen die met de NP worden beoogd. Deze punten hebben vooral betrekking op het fundament waarop de NP wordt gebouwd. Hierbij acht de COR het van groot belang dat ook lering wordt getrokken uit de "Lessen uit het Noorden", dat in een aantal opzichten als een proeftuin voor de Nationale Politie kan worden beschouwd.

A. HET REALISEREN VAN DE DOELSTELLINGEN DIE MET DE NP WORDEN BEOOGD:

Het algemene gevoel is dat de gekozen structuur, niet gaat bijdragen aan het realiseren van de doelstelling 'het verhogen van de veiligheid'. De structuur die is neergezet wordt vooral vanuit het systeem gedreven denken ingegeven. De context komt niet of nagenoeg niet terug bij de inrichting van de nieuwe organisatie. De COR ziet het als een gemiste kans dat er geen uitvoering wordt gegeven aan begrippen zoals in de Memorie van toelichting op de gewijzigde Politiewet staan beschreven. Gedoeld wordt op "de burger en de medewerker centraal". Bij dergelijke begrippen heeft de COR meer het beeld van redeneren van buiten naar binnen en van beneden naar boven i.c. meer betrokkenheid van zowel de burger als de medewerker. De COR is van oordeel dat met het voorliggende plan Nederland niet veiliger wordt.

Het concept Inrichtingsplan getuigt van een hoog ambitieniveau, dat naar het oordeel van de COR (nog) onvoldoende is onderbouwd, zoals de bandbreedtes van de basisteams/districten alsook de meerwaarde van districten. De meerwaarde van een extra sturingslaag wordt niet aangetoond, maar lijkt wel een forse aanslag te doen op de operationele sterkte in de basisteams. Verder kan het leiden tot een overlappende en diffuse sturing van basisteams, projecten en afdelingen. Juist de term robuuste basisteam dat 'zijn eigen broek op moet houden' zou gebaat zijn met de mogelijkheid binnen het gebied een eigen afweging te maken in het kader van opsporing en handhaving.

Ook de taakstelling en de inrichting van de 'robuuste' teams lijkt volgens de COR niet te stroken met de formatie. Er worden meer taken aan de teams toebedeeld die over een breder taakgebied

moeten worden uitgevoerd, waarbij een deel van de formatie wordt ingevuld door studenten die voor 100% meetellen maar slechts een beperkte inzetbaarheid kennen. Zo vreest de COR dat door de huidige (onevenwichtige) leeftijdsopbouw van het personeel de invulling van 24/7 diensten, zoals de noodhulp, onder druk komt te staan. In dit kader vindt de COR het belangrijk om uit te gaan van een rekenformule die landelijk gevalideerd wordt.

Daarnaast is de COR van mening dat de betaalbaarheid het fundament is van de inrichting van de Nationale Politie. Deze gegevens ontbreken thans en de COR wil daar graag bij zijn formele advisering helderheid over hebben, omdat hij grote zorgen heeft over de betaalbaarheid van de Nationale Politie. Als deze betaalbaarheid onder druk komt te staan, zal dat van wezenlijke (negatieve) invloed zijn op de operatie. M.b.t. de betaalbaarheid zijn immers de volgende punten niet opgenomen:

1. de personele bezetting in Operationele Sterkte (OS) en Niet Operationele Sterkte (NOS) is op dit moment groter dan de formatie,
2. het Lenteakkoord: kostenstijgingen o.a. Btw-verhoging
3. betaalbaarheid CAO (uitlooperperiodiek),
4. frictiekosten personele reorganisatie (LSS)
5. invoering LFNP.

De COR is van mening dat er samenhang moet zijn tussen budget, (formatie)sterkte en de organisatiedoelstellingen. De gewenste operationele sterkte is immers gebaseerd op 2011. Als er meer taken bijkomen, dient ook de sterkte dienovereenkomstig te worden aangepast althans zullen deze taken aan de voorkant door het gezag verzekerd dienen te worden. Gedoeld wordt dat er heldere keuzes gemaakt worden in het werk, wat door de COR als een belangrijke cultuuromslag wordt beschouwd. De medezeggenschap wil graag daarbij betrokken worden.

De COR vindt m.b.t. de vorenstaande steun in de Lessen uit het Noorden, waarbij de onderzoeker verwacht dat de NP zal teleurstellen door zijn doelstellingen niet of slechts half te kunnen waarmaken. Een andere belangrijke les uit het Noorden is dat zelfs een zorgvuldige ontwerpfase geen garantie is voor een vlekkeloze invoering zonder kinderziekten of weeffouten.

Kortom: Het is de vraag of de NP de verandering gaat brengen die werkelijk nodig is. De kloof tussen praat en daad zal moeten worden overbrugd. De medezeggenschap wil graag daarbij betrokken worden.

B. VERANDERKUNDIGE AANPAK:

Het inrichtingsplan beschrijft de situatie van twee jaar na inwerkingtreding van de politiewet. Een cruciale voorwaarde om de doelstellingen te realiseren betreft naar de mening van de COR het realiseren van de gewenste cultuuromslag waaronder gedrag, leiderschap en keuzes maken in het werk. De KNP heeft aangegeven dat de volledige doorwerkijd van nieuwe werkwijzen en de door de COR genoemde aspecten een doorlooptijd kent van vijf jaar.

Door ervaring blijkt vooral dat de veranderkracht van de organisatie niet (sterk) ontwikkeld is en in relatie tot de doorlooptijd neemt bij de COR de zorg toe voor het welslagen van de NP in haar doelstellingen. Het gebrek aan de wil om te veranderen moet, aldus de Lessen uit het Noorden, niet worden onderschat. Het succes van die operatie hangt niet alleen af van de komst van een andere organisatorische structuur, maar ook in belangrijke mate van het realiseren van een andere mentaliteit of cultuur, gebaseerd op een andere visie op politiewerk. Het is voor de COR niet helder

vanuit welke strategische veranderkundige benadering is gekozen en of er vanuit deze benadering consistent wordt doorgeredeneerd.

Van belang is ook om vooraf zogenaamde nulmetingen te houden anders is het achteraf moeilijk vast te stellen wat er door de komst van de NP precies veranderd is.

C. PROFESSIONELE RUIMTE:

Het vergroten van de professionele ruimte biedt enerzijds vertrouwen maar anderzijds is het de vraag of deze gaat ontstaan. Dit vanuit de huidige waarneming dat top/down sturing (nog steeds) dominant is. Ook mogen protocollen en regelgeving niet verstikkend werken op de ontwikkeling van vakmanschap en professionaliteit. Van belang is dat de professionele ruimte ook daadwerkelijk wordt geboden en dat in het kader van medewerkerparticipatie ook echt de kennis en ervaring (intelligentie) van de werkvloer doorklinkt in het besluit -en planvormingsproces. Als dat niet (voldoende) gebeurt, kan de betrokkenheid afkalven.

D. FUNDAMENT GELDT OOK VOOR ICT:

Een majeur zorgpunt is of de ICT en andere systemen op Dag 1 op orde zijn. Gedoeld wordt op het niet op orde hebben van de basis fundering van het ICT huis (netwerken, storage, servers, etc.), de applicatie- en informatiesystemen en applicatieketens en bedrijfsprocessen en diensten. U en de KNP hebben deze zorg al onderkend middels het zogeheten 'aanvalsprogramma', maar de recente ontwikkelingen nemen de zorg nog niet weg. Gezien de bijgestelde ICT-ambities zal dit niet binnen vijf jaar gerealiseerd zijn. Hiermee staat de haalbaarheid van de plannen ter discussie. Gezien het grote belang van ICT voor de organisatie zal dit de komende jaren nog extra capaciteit en budget vereisen.

E) ONVERWACHT WENDING VOOR BEDRIJFSVOERING:

De COR heeft onlangs kennisgenomen van de door de KNP voorgestelde majeure (koers)wijziging m.b.t. het besturingsmodel van de bedrijfsvoering. Kern van de wijziging is dat beleid en uitvoering worden losgekoppeld en een herverdeling van de portefeuilles binnen de toekomstige korpsleiding. De COR beschouwt deze majeure koerswijziging - in deze fase van besluitvorming op het Inrichtingsplan - als een vreemde en (formeel) ongewenste ontwikkeling. Bovendien getuigt dit naar de mening van de COR niet van een zorgvuldig doorlopen (overleg)proces. Deze situatie is inmiddels aan de orde geweest in het overleg met de KNP en er zijn inmiddels m.b.t. de rol van de COR procesafspraken gemaakt.

Mede door de pas opnieuw gewijzigde maar nog niet uitgewerkte plannen rondom het besturingsmodel m.b.t. de bedrijfsvoering, kan de COR op dit moment (nog) weinig voorstelling maken van hoe sturing, taakverdeling en mandaatverdeling tussen de eenheden en de bedrijfsvoering en binnen de eenheid gaan uitwerken. De COR vraagt zich af in hoeverre in acute situaties nog wel tijdig de juiste ondersteuning kan worden geboden. De COR verwacht dat een groot aantal kleine taken door 'blauw' zal worden opgepakt. Dit zal echter de inzetbaarheid in de eenheden verkleinen en daarmee van invloed zijn op de resultaten in de buitenwereld. Ook vreest de COR op voorhand dat dit besturingsmodel:

1. afstand creëert van de operatiën,
2. leidt tot meer bureaucratie,
3. terugloop wederzijdse afhankelijkheid veroorzaakt,

4. problemen gaan geven met coördinatie en communicatie,
5. gevaar oplevert dat beleid niet start bij uitvoering (de COR verwijst hiervoor naar het zogeheten 'grote foutenboek'),
6. gevaar oplevert dat de professional niet meer het verschil maakt.

De gevolgen van deze koerswijziging zijn nog niet helder, omdat de uitwerking op dit moment niet bekend is. Voor de COR is het daarom lastig om op dit moment een reactie en oordeelsvorming te geven op het onderdeel bedrijfsvoering. In algemene zin merkt de COR het volgende op.

Een belangrijke les uit het Noorden is dat zelfs een zorgvuldige ontwerpfase geen garantie is voor een vlekkeloze invoering zonder kinderziekten of weeffouten. Achteraf bleek namelijk dat een aantal veronderstellingen en uitgangspunten niet volledig klopten of door gewijzigde omstandigheden waren achterhaald. De COR is van mening dat de destijds uitgevoerde haalbaarheidsstudies m.b.t. onderdelen van de bedrijfsvoering (naar de mogelijke bezuinigingen door het centraliseren van de ondersteunende diensten) een groot aantal veronderstellingen bevatten, die in de loop van de afgelopen drie/vier jaar zijn geformuleerd. Het is maar de vraag of deze aannames nog steeds van waarde zijn.

De COR is van oordeel dat de bedrijfsvoeringonderdelen in verbinding behoren te staan met de operatiën en dat zij zicht hebben op de context van het (operationele) politiewerk. Van belang is dat beleid en uitvoering met elkaar zijn verbonden. Dit vraagt om een bedrijfsvoering die dicht op de uitvoering wordt georganiseerd.

M.b.t. de werkgelegenheid is het van belang dat medewerkers ook in staat zijn daadwerkelijk het werk te volgen. Dit zou kunnen worden gerealiseerd door de bedrijfsvoering op meerdere plaatsen gedeconcentreerd te huisvesten.

Een punt waarover meer duidelijkheid gewenst is, betreft het dienstverleningsmodel (en de hele wereld hierachter, waaronder de kwaliteit) waarbij aangegeven wordt dat de ICT toch wel een kritische succesfactor hier in is.

F) DE GEVOLGEN VOOR HET PERSONEEL:

De reorganisatie naar de NP zal voor vele medewerkers grote gevolgen hebben, vooral voor medewerkers die werkzaam zijn binnen de bedrijfsvoering en als gevolg van de invoering van het LFNP voor grote groepen leidinggevenden. Hoewel het richtinggevende verhaal achter de reorganisatie belangrijk is, is het overgrote deel van de politiemedewerkers vooral geïnteresseerd in de arbeidsrechtelijke consequenties. Wat gaat de komst van een Nationale Politie voor hen zelf betekenen? Wat zijn de gevolgen voor hun werkgelegenheid, functie, standplaats, inschaling en reisvergoeding? Door het verplaatsen van onderdelen lopen de reistijden op, wat sociaal onwenselijk is. Verhuizen met een woningmarkt op slot is voor velen ook geen optie. Door de maatregelen van het Kabinet om uit de financiële crisis te komen i.c. het fiscaal belasten van het woon-werk verkeer zal een andere plaats van tewerkstelling voor velen een financieel nadeel opleveren. Vanuit een goed werkgeverschap is het van belang dat daarvoor aandacht is.

Vanuit de wetenschap dat de politie geen sterke leescultuur kent, is het belangrijk dat er aandacht is voor een emotionele kant die veel waarde hecht aan persoonlijke gesprekken, uitleg en toelichting. De COR is van mening dat het personeel zo vroeg mogelijk en zo concreet mogelijk moet worden geïnformeerd. Dan kan iedereen tijdig de gevolgen voor zichzelf uittekenen en daar keuzes op baseren – bijvoorbeeld om zelf naar andere functies te gaan solliciteren.

Ten verfolge op vorenstaande is de COR van mening dat vanuit medewerkerperspectief een Mobiliteitscentrum spoedig ingericht moet worden en waarbij medewerkers deskundige begeleiding kan worden geboden met het zicht op een baan die aansluit bij het kennis- en/of ervaringsniveau van de betreffende medewerker. De COR wil hierbij graag een actieve rol vervullen.

G) DE VORMGEVING VAN DE ZEGGENSCHAP:

De COR en de (beoogde) korpschef hebben in gezamenlijkheid gekozen voor een basisstructuur voor de inrichting van de medezeggenschap. De basis en focus van het gemoderniseerde model liggen in de participatie van de medewerker. In aanvulling op breed vormgegeven medewerkerparticipatie wordt op het niveau van de eenheden een OR ingericht. Op landelijk niveau komt een COR. Thans vindt hierover met de KNP overleg plaats dat zal moeten leiden tot een convenant.

De COR heeft kennisgenomen van de voorstellen in de Memorie van Antwoord aan de 1e Kamer. Op grond van deze voorgestelde wijzigingen constateert de COR dat de bevoegdheden en positie van de korpschef worden uitgehouden met het gevaar dat dit negatieve effecten kan krijgen voor de invloed van de medewerker (professionele ruimte) en als verlengstuk daarvan de medezeggenschap.

H) HET LFNP:

Van belang is dat de personele reorganisatie niet eerder start dan na afronding van het matchingsproces LFNP. De COR maakt zich zorgen dat dit proces vertraging oploopt en daarmee uit de tijd loopt. Dit zal dan ook, naar zijn oordeel, gevolgen hebben voor de invoering van de NP. Snelheid op het dossier is van belang om zo een einde te maken aan de onzekerheid en onduidelijke situatie, maar dat mag nimmer ten koste gaan van een zorgvuldig proces.

Tot slot verwacht de COR dat er in afwachting van het formele besluitvormingstraject geen onomkeerbare uitvoeringshandelingen worden verricht.

Gaarne zijn wij bereid op deze brief mondeling toe te lichten.

Hopende u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd,

Hoogachtend,

Namens de Centrale Ondernemingsraad i.o.

De heer F. Giltay

Voorzitter